Pour aller de l'avant

Le Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière

Le Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière (le Guide) offre un survol complet des connaissances, compétences et attitudes essentielles à une pratique professionnelle de qualité. Le Guide sert d'ouvrage de référence pour les pratiques en développement de carrière, le perfectionnement professionnel, la gestion des ressources humaines, l'évaluation et le développement de programmes ainsi que l'implantation et la gestion de programmes de formation et d'éducation. Les outils suivants complètent le Guide et en assurent l'applicabilité dans votre perfectionnement professionnel et/ou votre milieu de travail :

- **Le Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière sur CD-ROM** - la version électronique intégrale du Guide.
- **Le Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière : un aperçu** - présente les composantes du Guide et décrit son organisation.
- **Mettre le Guide en application : un mode d'emploi** - montre comment mettre en oeuvre les préceptes du Guide dans le cadre de diverses activités professionnelles, incluant la formation, l'auto-évaluation, le développement des ressources humaines, l'assurance de la qualité et l'avancement des associations professionnelles.
- **Se prendre en main : Système en ligne d'auto-évaluation des compétences et des besoins de perfectionnement professionnel** - permet d'identifier et de définir vos compétences professionnelles, de développer un plan d'apprentissage et d'observer l'évolution de vos progrès. Pour découvrir cet outil, rendez-vous au http://car-dev-car.savie.ca.
- **Plan directeur pour le design en développement vie/travail** - identifie les compétences que vos clients doivent posséder pour bien gérer leur propre développement de carrière. Le Guide et le Plan directeur se complètent : le Guide procure l'entrée (input) - ce que vous faites pour amener vos clients à gérer leur plan de carrière -, tandis que le Plan directeur expose les « résultats » - les acquis que vos clients pourront mettre en pratique tout au long de leur carrière. Pour en savoir plus sur le Plan directeur, visitez le site au www.blueprint4life.ca.
- **www.career-dev-guidelines.org** - donne accès à tous les outils reliés au Guide et présente l'évolution des divers aspects.
- **Pratiques prometteuses** - résume un certain nombre de projets pilotes où le GCC a été appliqué de manières à la fois traditionnelles et nouvelles et fournit les coordonnées correspondantes.
- **Le praticien réflexif - Appliquer l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) à la croissance et la reconnaissance professionnelles** - propose d'appliquer un processus d'ERA à l'aide du GCC pour favoriser la découverte de soi et la gestion personnel de son perfectionnement professionnel, ou de se préparer à l'évaluation externe.

Pour obtenir des exemplaires des documents énumérés ci-haut,
visitez le site www.career-dev-guidelines.org écrivez à information@ccdf.ca
ou adressez-vous au Comité directeur national du Guide canadien
pour les professionnels en développement de carrière
C.P. 67007, Ottawa, Ontario K2A 4E4

La réalisation de ce document a été rendue possible grâce au soutien financier de Développement des ressources humaines Canada

Canada

Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière

Mettre le Guide en application : un mode d'emploi

APPLICATION

mode d'emploi

APERÇU DU MODE D'EMPLOI

Mettre le Guide en application : un mode d'emploi présente des exemples concrets de mises en application du Guide adaptées à divers contextes de travail et besoins en développement professionnel. Ce mode d'emploi présente le procédé d'application pour une variété de situations. Il ne devrait pas être considéré comme un ensemble de règles, mais plutôt comme une source de conseils et suggestions.

PRINCIPES

Ce mode d'emploi se veut une simple source d'informations et non un plan directeur. Il fournit des exemples de mises en pratique qui seront continuellement bonifiées, révisées et adaptées en fonction des expériences et des leçons apprises sur le terrain.

L'approche de mise en pratique est souple et adaptable. Des situations, besoins et contextes divers nécessitent des approches et des solutions différentes.

Il y a une vaste gamme d'applications ! Le mode d'emploi présente des idées de mises en pratique du Guide, mais permet la créativité et l'innovation. Le potentiel des applications reste encore à découvrir.

CONTENU

Vous retrouverez dans ce mode d'emploi :

- Une introduction au Guide
- Une liste des bénéfices potentiels du Guide
- Une présentation du cadre de référence du Guide
- Cinq exemples détaillés du Guide appliqués dans le cadre de :
  1) Formation
  2) Auto-évaluation
  3) Développement des ressources humaines
  4) Assurance de la qualité des services
  5) Développement des associations professionnelles
- Un aperçu de diverses applications créatives telles que développées par des organismes partout au Canada en 2001-2002

SUR LE TERRAIN : DES PRATIQUES CRÉATIVES

Partout au pays, les intervenants en développement de carrière ont utilisé le Guide pour répondre, de façon pratique et créative, à leurs besoins professionnels.

- Un organisme à but non lucratif national a tenu des forums partout au pays : des intervenants en développement de carrière chez les jeunes ont défini des critères de qualité qui évalueraient la pertinence des compétences du Guide avec leur pratique.
- Le chapitre du développement de carrière d'une association professionnelle nationale a tenu des forums portant sur le respect de la diversité. Les forums ont permis aux participants d'expérimenter les manières de composer avec la diversité en milieu de travail et de s'enquérir des niveaux de compétences nécessaires à une pratique efficiente. Ces forums ont aussi permis de clarifier les compétences en diversité et ont donné aux professionnels des outils pour les mettre en application.
- Une organisation gouvernementale provinciale a développé un système en ligne d'évaluation et de reconnaissance des compétences du personnel. Les membres du personnel ont aussi accès au système et peuvent ainsi mettre à jour leur dossier à mesure que se développent leurs connaissances et compétences.
- Un organisme privé en développement de carrière a inclu le Guide dans son curriculum : ses étudiants ont lu le Guide pour ensuite évaluer leurs connaissances et compétences par le biais de discussions de groupe, journal personnel, auto-évaluation supervisées, observation et feedback.

Les professionnels en développement de carrière : gestionnaires du Guide

Les professionnels en développement de carrière sont invités à expérimenter différentes applications du Guide, à présenter le résultat de leurs efforts et à partager les pratiques innovatrices et prometteuses. Le Guide est issu d'un processus consultatif impliquant l'ensemble des intervenants canadiens ; son efficacité et sa pertinence seront toujours le fruit des expériences des professionnels sur le terrain.

Pourquoi les associations professionnelles utiliseraient le Guide ?

- Pour donner aux membres des principes communs dans leur pratique et dans l'élaboration de politiques
- Pour renforcer le sentiment d'appartenance à leur profession et à l'association
- Pour créer une spécialisation dans le domaine du développement de carrière
- Pour mettre en place un processus d'accréditation destiné aux organismes impliqués en développement de carrière

exemple d'un projet pilote

Une association professionnelle utilise le Code de déontologie du Guide pour présenter un atelier sur les « principes déontologiques dans la pratique ».

Étape 1 : L'association organise une réunion de ses membres pour que le Code de déontologie du Guide fasse partie de ses normes de pratique. L'association invite ses membres à présenter des études de cas qui donnent des exemples de prises de décision lors d'un dilemme éthique.

Étape 2 : Un atelier interactif d'une journée est organisé pour valider le matériel. Des professionnels expérimentés sont invités à animer l'atelier. À la fin, les études de cas sont révisées et modifiées.

Étape 3 : Le produit final est un manuel destiné aux nouveaux membres qui comprend une section sur la déontologie, les études de cas et une liste de références pour les professionnels qui animent des ateliers ou font du mentorat.

Associations professionnelles

Le Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière – élaboré en collaboration avec des intervenants en développement de carrière oeuvrant partout au Canada – offre une description détaillée des connaissances, compétences et attitudes nécessaires à une pratique efficace et professionnelle.

Le Guide sert d'ouvrage de référence pour :

- **pratique professionelle :** « Quelles connaissances, compétences et attitudes sont nécessaires pour être considéré comme un professionnel qualifié et compétent ? »
- **perfectionnement professionnel :** « Quelles compétences dois-je développer en tant qu'intervenant professionnel ? Comment puis-je mesurer mon niveau de compétences par rapport à celui de mes collègues ? »
- **gestion des ressources humaines :** « Quels sujets devraient être inclus dans le plan de formation annuel ? Quelles compétences devraient être recherchées lors d'embauche de nouveaux employés ? »
- **développement de programmes de formation :** « Quels types de compétences les étudiants doivent-ils acquérir au cours de ce programme afin d'être reconnus au sein du domaine professionnel ? »
- **développement et évaluation de programme :** « Quels critères devraient être pris en considération pour évaluer la qualité d'un programme ? »
- **applications créatives :** « Comment le Guide peut-il être utilisé dans la supervision ? Comment le Guide peut-il favoriser la collaboration des organismes communautaires ? »

Principes sur lesquels s'appuient le Guide :

- Le Guide est un code de pratique volontaire
- Le Guide est basé sur les pratiques des professionnels et non sur leur niveau de scolarité
- Il y a un ensemble de compétences de base nécessaires à la pratique en développement de carrière
- Le Guide respecte et promouvoit la diversité dans le champ de pratique
- Des mises en application multiples du Guide, traditionnelles ou innovatrices, sont toujours possibles

BÉNÉFICES POTENTIELS DU GUIDE

Les services en développement de carrière sont devenus de plus en plus importants alors qu'un nombre croissant d'individus doivent gérer leur carrière dans un contexte économique toujours fluctuant. L'utilisation du Guide peut amener plusieurs bénéfices pour les professionnels en développement de carrière et les clients qu'ils desservent, notamment :

• L'amélioration de la qualité des services

Pour les organismes, le Guide peut permettre d'établir des objectifs qui serviront à améliorer ou élargir l'offre de services.

Un organisme constate que sa collaboration avec les organisations qui soutiennent le développement de carrière est insuffisante. L'organisme met à profit les compétences en développement communautaire pour établir un plan d'action, renforcer et accroître leur capacité de collaborer.

Pour les clients, le Guide peut permettre d'évaluer la qualité des services et sélectionner ceux qui leur conviennent.

Une association professionnelle décide de concevoir une brochure que ses membres distribueront aux clients. La brochure présente l'ensemble des services en développement de carrière et les normes de pratique auxquelles peut s'attendre le client.

• La reconnaissance du développement de carrière : discipline distincte et spécialisée

Le Guide définit le développement de carrière comme une discipline spécialisée qui aide les citoyens à gérer et à exploiter les opportunités d'apprentissage et de travail tout au long de leur carrière. Il souligne les compétences uniques des professionnels en développement de carrière. Il place le développement de carrière sur un pied d'égalité avec les autres professions de relations d'aide guidées par des normes de pratique. Une reconnaissance accrue de la discipline facilite de plus l'accès aux fonds pour la recherche en développement de carrière.

• Le droit à des services de qualité

Le Guide offre aux décideurs et bailleurs de fonds un cadre de référence qui souligne la portée et la pertinence du développement de carrière. Le Guide peut constituer un document clé dans l'effort pour accroître la disponibilité et le droit aux services en développement de carrière.

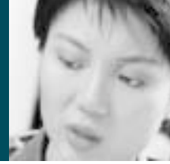
Une coalition régionale de fournisseurs de services identifie un grand nombre de chômeurs provenant du secteur de la haute technologie qui doivent considérer d'autres champs d'activités, incluant la consultation privée. Le Guide montre aux bailleurs de fonds le type de services requis pour répondre à leurs besoins.

• Le soutien au développement et à la consolidation des programmes de formation en développement de carrière

Le Guide peut servir de cadre de référence pour l'institution et le développement de programmes d'études (certificat, diplôme) en développement de carrière. Le Guide peut également aider les étudiants à évaluer les programmes pour ensuite sélectionner ceux qui répondent aux critères du Guide.

• La promotion de la responsabilisation dans la prestation de services

Le Code de déontologie inclus dans le Guide permet aux clients de se garantir contre la discrimination ou l'action fautive. Le Code de déontologie impose des normes de conduite professionnelle et renforce la confiance de la clientèle envers les professions du domaine.



Par exemple : *Pour la compétence S5.1.1, « assurer la liaison avec les clients, les employeurs et les professionnels », l'une des réponses au « pourquoi cette compétence est-elle importante ? » est « pour créer des opportunités d'emploi pour les clients ». Ils étudient les critères susceptibles de révéler que leurs services créent vraiment des opportunités d'emploi pour leurs clients.*

Étape 2 : En terminant la discussion portant sur les critères d'évaluation du service, les membres du personnel conviennent d'utiliser deux types de critères d'évaluation pour l'exemple cité plus haut. Ainsi, pour l'objectif « créer des opportunités d'emploi pour les clients », ils conviennent des critères suivants :

« *La banque d'emploi pour les clients est à jour, bien documentée et contrôlée* »;

« *La base de données contient un large éventail de possibilités pour des clients qui possèdent différents niveaux de compétences, d'instruction et d'expérience* ».

Étape 3 : Pour tenir compte de la variabilité dans la prestation de services, ils conviennent d'une échelle de 4 points pour réviser la base de données et les critères. L'échelle se situe entre « tous les éléments requis sont présents » et « aucun des éléments requis n'est présent ». Pour ce faire, ils formulent un « modèle de cueillette d'éléments de preuve ».

Étape 4 : En dernier lieu, les employés discutent de procédures et s'entendent sur le moment et la fréquence de la collecte et du codage de l'information – basée sur les critères de qualité –, de même que les modalités d'inscription des données. Le programme est mis en application pendant un mois en tant que projet pilote. Les employés conviennent de se rencontrer le mois suivant pour voir à quel point le processus assure la qualité et la responsabilisation, et comment il serait possible de l'améliorer.

qualité

4. ASSURANCE DE LA QUALITÉ DES SERVICES

Pourquoi utiliser le Guide pour l'assurance de la qualité des services ?

- Pour démontrer l'efficacité des services, ce qui devient particulièrement important alors que la concurrence se fait de plus en plus forte
- Pour développer un modèle de prestation de services qui établit et contrôle des normes de qualité
- Pour élargir les services en intégrant de nouvelles compétences ou des compétences mieux définies dans les descriptions de poste
- Pour améliorer les liens avec la communauté locale afin de favoriser son implication et d'accroître les partenariats

exemple d'un projet pilote

Un organisme utilise le Guide pour élaborer et contrôler des normes de prestation de services pour les compétences en développement de l'emploi.

Étape 1 : un fournisseur de services en développement de carrière décide d'élaborer un cadre de référence pour assurer la qualité des services en développement de l'emploi. Le personnel impliqué se réunit pour analyser les sections qui expliquent « pourquoi cette compétence est importante », et ce pour chacune des compétences en développement de l'emploi.

La spécialisation en développement de l'emploi comprend quatre compétences :

S5.1.1 Assurer la liaison avec les professionnels, les employeurs et les clients
S5.1.2 Développer les possibilités d'emploi
S5.1.3 Préparer les clients au marché du travail
S5.1.4 Aider les clients à conserver leur emploi

Ils analysent la description des compétences pour en arriver à des énoncés ou des critères qui permettront d'évaluer la prestation de services reliée à chacune de ces compétences.

Assurance de la

LES 3 PILIERS DU GUIDE

Domaines de compétences

1

Le Guide définit les compétences que chaque professionnel en développement de carrière doit posséder pour être en mesure d'offrir un service de la plus haute qualité à ses clients. Ces compétences représentent les connaissances, habiletés et attitudes identifiées par les professionnels canadiens comme étant essentielles à une pratique efficace. L'ensemble des compétences en développement de carrière peut être catégorisé et réparti dans deux groupes suivants: compétences de base et secteurs de spécialisation.

Les compétences de base comprennent les connaissances, habiletés et comportements/attitudes que doivent posséder tout intervenant en développement de carrière, quel que soit le contexte de travail. Les compétences de base sont divisées en quatre secteurs :

- Comportement professionnel
- Habiletés interpersonnelles
- Connaissances en développement de carrière
- Évaluation des besoins et services d'aiguillage

Les secteurs de spécialisation font appel aux compétences avancées nécessaires pour offrir des services spécifiques en développement de carrière aux clients qui en ont besoin. Elles complètent et bonifient les compétences de base des intervenants. Il y a six secteurs de spécialisation :

- Évaluation
- Développement et soutien à l'apprentissage
- Orientation professionnelle
- Gestion de l'information et des ressources
- Développement de l'emploi
- Développement communautaire

Code de déontologie

2

Le Code de déontologie constitue la fondation sur laquelle repose l'ensemble des compétences. Il sert de guide pratique sur le comportement professionnel et inclut un modèle de prise de décision qui informe et guide l'intervenant lors de résolution de problèmes éthiques.

Glossaire

3

Le glossaire définit un certain nombre de termes spécifiques au développement de carrière qui ne se retrouvent pas nécessairement dans un dictionnaire. Le glossaire est un outil qui vient établir une terminologie professionnelle commune à l'ensemble du réseau de développement de carrière.

COMMENT LIRE LE GUIDE DES COMPÉTENCES

Le Guide se divise en quatre niveaux : domaines, secteurs, fonctions et compétences. Le diagramme suivant montre la façon de lire le Guide :

Domaines

Le Guide se compose de deux domaines majeurs

Compétences de base (C)
Compétences spécialisées (S)

Secteurs

Chacque domaine est divisé en secteurs de compétences que doivent posséder les intervenants en développement de carrière

C: 4 secteurs
S: 6 secteurs

Fonctions

Les fonctions décrivent plus précisément ce qui est accompli dans chaque secteur

Chaque secteur comporte plusieurs fonctions et chaque fonction comprend plusieurs compétences

Compétences

Les compétences sont au cœur du Guide. Elles définissent ce que les professionnels doivent savoir et faire – les connaissances, habiletés et attitudes requises pour accomplir chaque fonction. Les compétences constituent le niveau pratique et appliqué du Guide. Diverses compétences sont nécessaires selon le type de client et le contexte de travail.

3. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Pourquoi utiliser le Guide pour le développement des ressources humaines ?

- Pour harmoniser les compétences des individus à l'organisation
- Pour améliorer les aptitudes du personnel et favoriser le maintien à l'emploi
- Pour élaborer des critères d'appréciation du rendement
- Pour reconnaître les employés qui ont un rendement exceptionnel

exemple d'un projet pilote

Un service d'emploi utilise le Guide pour élaborer des objectifs de perfectionnement professionnel.

Étape 1 : Le directeur général de l'organisation présente le Guide lors d'une réunion mensuelle du personnel. Les employés conviennent d'utiliser le Guide comme outil pour élaborer un plan de développement des ressources humaines. Ils considèrent que leurs services d'évaluation de la clientèle, les outils d'évaluation qu'ils utilisent et leurs propres habiletés n'ont pas été mis à jour depuis longtemps. Ils élaborent une grille d'évaluation en utilisant les compétences en évaluation ; chaque professionnel convient de s'auto-évaluer et de soumettre les résultats au directeur des ressources humaines.

Deux superviseurs acceptent de produire et de diffuser un inventaire des outils d'évaluation actuellement utilisés. L'inventaire comprendra des renseignements techniques. Ils décident également de distribuer à nouveau des fiches pour les commentaires de la clientèle afin d'évaluer la qualité de leurs entrevues d'évaluation.

Étape 2 : Le directeur des ressources humaines compile les résultats des évaluations du personnel et des clients.

Étape 3 : Le directeur des ressources humaines et le directeur général étudient les résultats de l'évaluation et établissent les objectifs préliminaires pour l'amélioration des services et le perfectionnement professionnel. Ils établissent également un budget pour des outils d'évaluation supplémentaires.

Étape 4 : Les résultats et objectifs sont présentés aux membres du personnel lors de leur réunion mensuelle. On convient des étapes suivantes :

- Établir un système de mentorat pour les nouveaux membres du personnel en mettant à profit les professionnels expérimentés
- Recourir aux services d'un expert en évaluation externe de l'université régionale afin d'obtenir un aperçu et un examen des outils d'évaluation innovateurs
- Continuer la distribution des fiches-commentaires des clients pour un mois supplémentaire

Ce processus aide à créer un esprit de collaboration, de participation et de respect à l'intérieur de l'organisation.

Développement des ressources humaines

2. AUTO-ÉVALUATION

Pourquoi utiliser le Guide pour l'auto-évaluation ?

- Pour évaluer et faire ressortir votre expérience ;
- Pour développer de nouveaux aspects dans votre pratique ;
- Pour obtenir une image plus claire de votre expertise professionnelle ;
- Pour planifier et promouvoir votre propre perfectionnement professionnel.

exemple d'un projet pilote

Une professionnelle utilise le Guide pour élaborer un plan de perfectionnement professionnel.

Étape 1 : La professionnelle choisit les compétences de base et la spécialisation en orientation professionnelle, qui représentent les compétences les plus importantes dans son travail.

Étape 2 : Elle utilise un outil d'évaluation conçu par son organisation pour évaluer ses compétences de base et ses compétences en orientation professionnelle.

En comparant son niveau de compétence en orientation professionnelle avec les critères identifiés dans la section « pour faire preuve de leurs compétences, les professionnels en développement de carrière doivent... », elle est en mesure de déterminer spécifiquement les lacunes dans son expertise. Les résultats de l'évaluation lui montrent qu'elle répond aux compétences de base ; elle se concentrera sur le développement de ses habiletés en orientation professionnelle.

Étape 3 : Elle présente les résultats de l'évaluation à sa directrice. Toutes deux conviennent d'un plan de perfectionnement professionnel comprenant un certain nombre d'activités dont, entres autres, l'observation au poste de travail, des lectures et des conférences, en autant que le budget le permette.

Auto-évaluation

PAGE ÉCHANTILLON D'UNE COMPÉTENCE

L'exemple suivant montre comment chaque compétence est présentée dans le Guide :

C2.3.1 Favoriser l'autonomie et la confiance en soi

⟸ Cet énoncé donne l'exemple d'une compétence. Une compétence inscrite en caractères gras signifie qu'un intervenant devrait avoir la maîtrise de cette compétence. Un énoncé de compétence qui n'est pas en caractères gras indique plutôt une connaissance ou une attitude nécessaire à une intervention professionnelle.

Pourquoi cette compétence est-elle importante ?

- Pour favoriser l'autonomie du client
- Pour sensibiliser le client aux opportunités qui existent
- Pour définir les étapes de la prise de décision qui mènent à l'atteinte des objectifs...

⟸ Cette section explique pourquoi la compétence est importante.

Pour faire preuve de cette compétence, le professionnel en développement de carrière doit :

⟸ Cette section montre la portée de la compétence et suggère des critères pour en évaluer la démonstration.

a) adopter une approche centrée sur le client
b) sensibiliser les clients à leur rôle et responsabilités dans le processus de développement de carrière
c) explorer des options et offrir des choix aux clients
d) guider les clients dans l'acquisition d'attitudes, de connaissances et de compétences leur permettant de :
   - mettre en pratique l'auto-évaluation et l'introspection
   - rechercher l'information dont ils ont besoin : identifier les ressources, recueillir de l'information par le biais d'entrevues, etc.
   - prendre connaissance de l'information
   - analyser les possibilités
   - choisir l'option la plus adéquate
e) aider les clients à établir et à s'engager dans un plan d'action...

⟸ Des exemples (en *italique*) sont souvent donnés pour clarifier l'énoncé.

Notes

- Dans certains cas, le professionnel en développement de carrière doit utiliser une approche directive pour stimuler la confiance du client.

⟸ Les notes en bas de page apportent des informations supplémentaires qui aident à contextualiser la compétence.

Pourquoi utiliser le Guide pour la formation ?

- Pour fournir un cadre de référence basé sur les compétences pour la formation
- Pour diminuer l'écart entre la théorie et la pratique dans la salle de classe
- Pour donner aux étudiants et aux professionnels une compréhension approfondie du secteur
- Pour guider le développement de programmes et de plans d'études pour les professionnels

exemple d'un projet pilote

Un collège ou une université qui offre un programme en développement de carrière a choisi d'évaluer son curriculum pour déterminer les lacunes et ce qui pourrait être amélioré.

Étape 1 : Les professeurs/responsables du programme révisent toutes les compétences décrites dans le Guide pour identifier celles qui sont les plus pertinentes au programme. Ils choisissent les *compétences de base et la spécialisation en évaluation*.

Étape 2 : Les professeurs/responsables élaborent un outil d'évaluation qui répertorie toutes les compétences pertinentes décrites dans le Guide.

Chaque responsable évalue son cours à l'aide du même outil. Un exemple d'outil d'évaluation est présenté ci-contre :

Étape 3 : Les professeurs/responsables se rencontrent pour compiler et évaluer les résultats. Ils décident des compétences à approfondir dans chacun des cours et des nouvelles compétences à ajouter, telles que présentées dans le Guide. Leurs conclusions portent sur les points suivants :

- Les compétences qui sont « nécessaires » et déjà couvertes dans le cours, des commentaires sur la façon dont elles sont couvertes et sur la manière de les améliorer en se basant sur le Guide.
- Les compétences qui sont « nécessaires » mais non couvertes dans le cours, des commentaires sur la façon de les intégrer.
- Les compétences qui sont « fortement souhaitables » et non couvertes dans le cours, des commentaires sur la façon de les intégrer.

Étape 4 : Le contenu de chaque cours est adapté pour mieux tenir compte des compétences qui sont « nécessaires » et « fortement souhaitables », en fonction du plan d'études existant et des nouvelles compétences identifiées dans le Guide.

Grille d'évaluation du cours

COMPÉTENCE	Cette compétence est-elle couverte dans le cours ?	Nécessaire	Fortement souhaitable	Plus ou moins souhaitable	Inutile	Recommendation
1. Compétence de base : Comportement professionnel						
1.1 Adhérer au Code de déontologie	Oui	x				
1.2 Évaluer les services	Non		x			
1.3 Respect de la diversité	Non	x				
2. Spécialisation : Évaluation						
2.1 Aider le client à s'auto-évaluer	Oui	x				
2.2 Animer un groupe…	Non			x		

Formation